

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**EMPOWERMENT Y SATISFACCION LABORAL EN LA OFICINA
DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA (OINFE) DEL MINISTERIO
DE EDUCACION - 2013**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN
GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORAS:

Br. BETTY AURORA LOZA SANTOS
Br. JULISSA ANGÉLICA POSADAS CASIMIRO

ASESOR:

Mg. RICARDO MONTALVÁN HUERTA

LIMA - PERÚ

2014

Chávez Leandro Abner
Presidente

Montalván Huerta Ricardo
Vocal

Prado López Hugo
Secretario

Dedicatoria

A Dios, a mis padres, a mi esposo e hijos, por su amor y apoyo incondicional en la realización de mi superación personal y profesional.

Betty Aurora Loza Santos

A mis abuelos y padres por su apoyo en mi formación profesional, a mi motivación para continuar con mi formación profesional.

Julissa Angélica Posadas Casimiro

Agradecimiento

A los docentes de la Escuela de Postgrado de la prestigiosa Universidad César Vallejo por compartirnos sus conocimientos, valores y experiencias y que gracias a su valiosa guía y asesoramiento nos ayudaron a formarnos como investigadoras, lo cual nos ahora presentar con suma satisfacción, la presente tesis.

A nuestro asesor, por compartirnos sus conocimientos y experiencia científica y metodológica y que gracias a ello pudimos concretar este trabajo, del cual esperamos sirva de aporte en la administración pública.

A nuestro revisor por apoyarnos en el desarrollo de la tesis, por los alcances impartimos, sin el cual no hubiéramos podido concretar nuestro objetivo.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, BETTY AURORA LOZA SANTOS, estudiante del Programa MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 06060784, con la tesis titulada "EMPOWERMENT Y SATISFACCION LABORAL EN LA OFICINA DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA (OINFE) DEL MINISTERIO DE EDUCACION - 2013"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría, compartida con JULISSA ANGELICA POSADAS CASIMIRO.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha LOS OLIVOS, 29 DE MARZO DEL 2014

Firma.....

Nombres y apellidos BETTY AURORA LOZA SANTOS

DNI: 06060784

DECLARACIÓN JURADA

Yo, JULISSA ANGELICA POSADAS CASIMIRO, estudiante del Programa MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 09460983, con la tesis titulada "EMPOWERMENT Y SATISFACCION LABORAL EN LA OFICINA DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA (OINFE) DEL MINISTERIO DE EDUCACION - 2013"

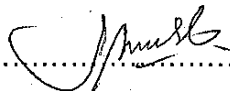
declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría, compartida con BETTY AURORA LOZA SANTOS.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha LOS OLIVOS, 29 DE MARZO DEL 2014

Firma.....



Nombres y apellidos JULISSA ANGELICA POSADAS CASIMIRO

DNI: 09460983

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presentamos la tesis titulada “Empowerment y Satisfacción Laboral en la Oficina de Infraestructura Educativa (OINFE) del Ministerio de Educación 2013” con la finalidad de determinar si existe relación entre el empowerment con la satisfacción laboral en dicha oficina en el año 2013. La presente investigación se ha elaborado teniendo en cuenta las normas y disposiciones vigentes establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública y la presentamos como una posible alternativa que contribuya en la mejora de la administración y gestión pública.

El documento consta de cuatro capítulos: I Problema de Investigación, II Marco Teórico, III Marco Metodológico y IV Resultados, seguido de las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas sobre el tema, anexos y tablas.

Consideramos que elevará el interés por la aplicación de esta concepción gerencial, de manera que cada vez sea mayor el número de profesionales que se interese por su estudio y, en consecuencia, se adopte este exitoso estilo de dirección gerencial de gran utilidad y aporte para la dependencia de recursos humanos y, por ende, para las organizaciones públicas y sus integrantes.

En esta perspectiva, esperamos que nuestra investigación demuestre además que, reconocer y valorar el buen desempeño de los trabajadores, trae consigo satisfacción laboral y por ende mejoras en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Las Autoras

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACION	16
1.1. Planteamiento del problema	17
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. Justificación	20
1.3.1. Justificación teórica	20
1.3.2. Justificación práctica	21
1.3.3. Justificación metodológica	21
1.4. Limitaciones	22
1.5. Antecedentes	23
1.5.1. Antecedentes nacionales	23
1.5.2. Antecedentes internacionales	24
1.6. Objetivos	26
1.6.1. Objetivo general	26
1.6.2. Objetivos específicos	27
II. MARCO TEÓRICO	28
2.1. Evolución histórica del empowerment	29

2.1.1. Definición de empowerment	31
2.1.2. Características del empowerment	32
2.1.3. Dimensiones del empowerment	33
2.1.4. Beneficios del empowerment	34
2.1.5. Estrategias para la integración de las personas al empowerment	34
2.1.6. Resultados positivos del empowerment	35
2.1.7. Consecuencias negativas de una inadecuada aplicación del empowerment en las empresas	37
2.2. Satisfacción Laboral	37
2.2.1. Definición de satisfacción laboral	37
2.2.2. Dimensión de la satisfacción laboral	38
2.2.3. Factores que inciden en la satisfacción laboral	39
2.2.4. Efectos de la satisfacción laboral	41
2.2.5. Relación entre motivación, desempeño y satisfacción	43
III. MARCO METODOLOGICO	45
3.1. Hipótesis	46
3.1.1. Hipótesis general	46
3.1.2. Hipótesis específicas	46
3.2. Variables	46
3.2.1. Definición conceptual	46
3.2.2. Definición operacional	47
3.3. Metodología	48
3.3.1. Tipo de investigación	48
3.3.2. Diseño de investigación	49
3.4. Población y muestra	49
3.4.1. Población	50
3.4.2. Muestra	50
3.5. Método de Investigación	51
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
3.6.1. Técnicas	51
3.6.2. Instrumentos	52
3.6.3. Validez	54

3.6.4. Confiabilidad	55
3.7. Métodos de análisis de datos	56
IV. RESULTADOS	57
4.1. Resultados descriptivos	58
4.1.1. Empowerment	58
4.1.2. Dimensiones de empowerment	59
4.1.3. Satisfacción laboral	61
4.2. Resultados correlacionales	62
4.2.1. Empowerment y nivel de satisfacción laboral	62
4.3. Discusión	67
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	70
Conclusiones	71
Sugerencias	72
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	74
ANEXOS	78
Anexo 1. Matriz de consistencia	79
Anexo 2. Cuestionarios	81
Anexo 3. Juicio de Expertos	86
Anexo 4. Dictamen	97
Anexo 5. Base de datos	98

Índice de Tablas

	Página
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable empowerment	47
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral	48
Tabla 3. Validación de expertos	55
Tabla 4. Resultados del análisis de confiabilidad según SPSS 21.0 de la variable empowerment	56
Tabla 5. Resultados del análisis de confiabilidad según SPSS 21.0 de la variable satisfacción laboral	56
Tabla 6. Distribución de frecuencia de trabajadores según nivel de empowerment, Oficina de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2013	58
Tabla 7. Distribución de frecuencia de trabajadores según nivel de empowerment por dimensiones, Oficina de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2013	60
Tabla 8. Distribución de frecuencia del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2013	61
Tabla 9. Análisis de correlación entre empowerment y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2013	63
Tabla 10. Análisis de correlación entre significado y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2013	63
Tabla 11. Análisis de correlación entre competencia y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2013	64
Tabla 12. Análisis de correlación entre autodeterminación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2013	65
Tabla 13. Análisis de correlación entre impacto y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2013	66

Índice de Figuras

	Página
Figura 1. Niveles de empowerment de los trabajadores de la Oficina de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2013	59
Figura 2. Niveles de empowerment por dimensiones de los trabajadores de la Oficina de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2013	60
Figura 3. Niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2013	61

Resumen

La presente investigación titulada “Empowerment y Satisfacción Laboral en la Oficina de Infraestructura Educativa (OINFE) del Ministerio de Educación - 2013” tiene como problema principal identificar si existe relación entre el empowerment y la satisfacción laboral en la Oficina de Infraestructura Educativa (OINFE) del Ministerio de Educación - 2013.

El objetivo general de este trabajo, es “Determinar la relación del empowerment con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Oficina de Infraestructura Educativa (OINFE) del Ministerio de Educación - 2013”.

El enfoque del estudio fue cuantitativo, por su diseño de investigación fue no experimental de tipo transversal y correlacional. La población fue de 250 y la muestra de 152 trabajadores, que laboran en la Oficina de Infraestructura Educativa (OINFE) del Ministerio de Educación, a quienes se aplicó los cuestionarios. Los datos se obtuvieron a través de dos instrumentos, el de empowerment elaborado por la investigadora Gretchen M. Spreitzer y el de satisfacción laboral, con preguntas relacionadas sobre la percepción de las actitudes del trabajador, de elaboración propia.

Los instrumentos fueron sometidos a la validación de tres expertos y se procesaron los datos en el paquete estadístico SPSS Versión 21.0.

Se concluye que existe relación entre el empowerment y la satisfacción laboral.

Palabras Claves:

Empowerment y Satisfacción Laboral

Abstract

The present study titled "Empowerment and Job Satisfaction in the Office of Educational Infrastructure (OINFE), Ministry of Education - 2013's" main problem identified a possible relationship between empowerment and job satisfaction in the Office of Educational Infrastructure (OINFE) of Ministry of Education - 2013.

The overall objective of this paper is "Determining the relationship of empowerment to job satisfaction among workers in the Office of Educational Infrastructure (OINFE), Ministry of Education - 2013".

The focus of the study was quantitative, for their research design was non-experimental and correlational cross. The population was 250 and the sample of 152 workers, working in the Office of Educational Infrastructure (OINFE), Ministry of Education, receiving questionnaires were applied. Data were collected through two instruments, the empowerment developed by Gretchen M. Spreitzer research and job satisfaction, with questions on the perception of worker attitudes, homemade.

The instruments were subjected to validation of three experts and the data were processed in SPSS version 21.0.

We conclude that there is a relationship between empowerment and job satisfaction.

Keywords:

Empowerment and Job Satisfaction

Introducción

La presente investigación, pretende demostrar si los directivos y/o jefes de unidades de la Oficina de Infraestructura Educativa (OINFE), comparten con los trabajadores, de manera participativa directa, el proceso de decisión; es decir si involucra a los empleados en la toma de decisiones y la resolución de problemas, independientemente de su nivel, haciendo que cada empleado asuma sus propias responsabilidades dentro de la institución y comprometidos con la organización; bajo la óptica de que empoderar a los empleados, hacerlos sentir dueños de su trabajo y compromiso, aumenta la satisfacción y confianza de las personas que integran la organización, aumenta la responsabilidad, autoridad y compromiso en alcanzar las metas, incrementa la creatividad y disminuye la resistencia al cambio.

Del mismo modo, los directivos y/o jefes deben tener en cuenta que la satisfacción en el trabajo, es más una actitud que un comportamiento y que las entidades tienen la responsabilidad de ofrecer a los empleados trabajos que representen un desafío y recompensas intrínsecas.

Siendo la Oficina de Infraestructura Educativa (OINFE) del Ministerio de Educación una entidad social a nivel nacional, que coadyuva indirectamente a mejorar la calidad educativa de nuestro país, consideramos necesario e indispensable se dote de empowerment como herramienta que fortalece el liderazgo de sus directivos, con sentido de calidad al trabajo individual y grupal.

Las Autoras